

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

SKRIPSI



DIANA AZHAR PUTRI

(1910011211158)

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen*

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

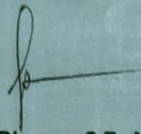
PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI UNIVERSITAS BUNG HATTA

Oleh

Nama : Diana Azhar Putri
NPM : 1910011211158

Tim Penguji

Ketua



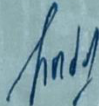
(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris



(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Anggota



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 16 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI UNIVERSITAS BUNG HATTA

Oleh

Nama : Diana Azhar Putri
NPM : 1910011211158

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023

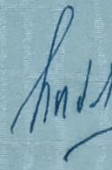
Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 13 Agustus 2023

Diana Azhar Putri

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI UNIVERSITAS BUNG HATTA

Diana Azhar Putri¹, Surya Dharma²
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: ¹⁾ dianaazharp@gmail.com, ²⁾ sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasional, persepsi dukungan organisasional dan komunikasi interpersonal terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan Universitas Bung Hatta yang berjumlah 144 karyawan dengan bantuan alat analisis Stata/SE 12.1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keadilan organisasional dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement* sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.

Kata Kunci: Keadilan Organisasional, Persepsi Dukungan Organisasional, Komunikasi Interpersonal, Employee Engagement

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (EDUCATIONAL STAFF) AT BUNG HATTA UNIVERSITY

Diana Azhar Putri¹, Surya Dharma²
Students and Lecturers of Management Science Study Program
Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University
Email: ¹⁾ dianaazharp@gmail.com, ²⁾ sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of organizational justice, perceptions of organizational support and interpersonal communication on employee engagement among employees (teaching staff) at Bung Hatta University. This study uses data collection methods by distributing questionnaires directly. In this study, all 144 employees of Bung Hatta University who became the object of research were assisted by the Stata/SE 12.1 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that organizational justice and perceptions of organizational support have a positive effect on employee engagement, while interpersonal communication has no effect on employee engagement among employees (teaching staff) at Bung Hatta University.

Keywords: Organizational Justice, Perceived Organizational Support, Interpersonal Communication, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasional, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan (Tenaga Kependidikan) Di Universitas Bung Hatta”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Teristimewa penulis persembahkan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta yaitu khususnya kedua orang tua Mama (Nelhayati) dan Ayah (Azhar) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan juga yang selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan yang terutama doa

yang sangat baik dan mulia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana. Terima kasih juga teruntuk saudara penulis Rahul yang sudah menjadi penyemangat bagi penulis.

3. Terkhusus kepada penulis sendiri, terimakasih telah berjuang sejauh ini dengan ketekunan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.

9. Teruntuk Dori Kurniawan Irza yang selalu memberikan semangat dan *support* dengan kebahagiaan yang sederhana, terimakasih selalu menemani, terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya, harapan saya semoga kita bisa sukses Bersama sesuai dengan apa yang kita impikan.
10. Teruntuk teman-teman seperjuangan, Najmi, Ela, Dewi, Rahmi dan teman-teman yang seperjuangan lainnya, terima kasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga untuk seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 (yang telah bersama-sama bahu membahu dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran di masa yang akan datang).
11. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin.
Terima kasih.

Padang, 10 Agustus 2023

Diana Azhar Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	10
2.1.2. Keadilan Organisasional	15
2.1.3 Persepsi Dukungan Organisasional.....	19
2.1.4. Komunikasi Interpersonal	21
2.2 Pengembangan Hipotesis	25
2.2.1. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	25
2.2.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	28
2.2.3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Employee Engagement</i>	31
2.3 Kerangka Konseptual	34
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35

3.3.1 <i>Employee Engagement</i> (Y)	35
3.3.2 Keadilan Organisasional	36
3.3.3 Persepsi Dukungan Organisasional.....	36
3.3.4 Komunikasi Interpersonal	37
3.4 Uji Instrumen Penelitian	37
3.4.1 Uji Validitas	37
3.4.2 Uji Reliabilitas	38
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda	39
BAB IV	40
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Demografi Responden.....	40
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian.....	42
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas Konstruk	42
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
4.4 Pengujian Hipotesis.....	48
4.5 Pembahasan.....	49
4.5.1 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	49
4.5.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	50
4.5.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Employee Engagement</i>	51
BAB V.....	52
PENUTUP.....	52
5.1 Kesimpulan	52
5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3 1 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel <i>Employee Engagement</i> Menurut Katagori	74
Gambar 3 2 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Keadilan Organisasional Menurut Katagori	74
Gambar 3 3 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Persepsi Dukungan Organisasional Menurut	75
Gambar 3 4 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal Menurut Katagori.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Komparasi Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Baru (Maru) v.s Jumlah Mahasiswa Baru yang Hilang Tahun Akademik 2015-2021	3
Tabel 4 1 prosedur penyebaran kuesioner.....	40
Tabel 4 2 Deskripsi Demografi Responden	41
Tabel 4 3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu	42
Tabel 4 4 Hasil Uji validitas Variabel (Y) <i>Employee Engagement</i>	43
Tabel 4 5 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Keadilan Organisasional.....	44
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Persepsi Dukungan Organisasional	45
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Variabel (X3) Komunikasi Interpersonal.....	46
Tabel 4 8 Deskripsi Variabel Penelitian	47
Tabel 4 9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	66
Lampiran 3 Demografi Responden	69
Lampiran 4 Hasil Pengujian Validitas <i>Employee Engagement</i> (Y).....	70
Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas Keadilan Organisasional (X1)	71
Lampiran 6 Hasil Pengujian Validitas Persepsi Dukungan Organisasional (X2). 72	
Lampiran 7 Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Interpersonal (X3)	73
Lampiran 8 Pengujian Analisis Deskriptif.....	74
Lampiran 9 Regresi Berganda.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi adalah lembaga atau institusi sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu fungsi perguruan tinggi sangat strategis dalam meningkatkan daya saing, baik daya saing SDM maupun daya saing bangsa. Perguruan tinggi dituntut untuk selalu melakukan perubahan menuju perbaikan pendidikan yang lebih maju dan berkualitas sesuai dengan tuntutan lingkungan global yang berubah cepat atau tidak menentu. Di era pasar bebas, pengelolaan perguruan tinggi harus ditujukan untuk mengantisipasi kehidupan yang penuh ketidakpastian dan penuh persaingan. Perguruan tinggi yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai persaingan.

Persaingan global menjadi salah satu alasan bagi organisasi untuk merumuskan suatu strategi. Persaingan yang semakin kompetitif menjadi salah satu tantangan bagi organisasi dalam melakukan pertumbuhan yang berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan, kemudian dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi terus mendukung sumber daya manusia untuk menjaga kualitas dan mengembangkan keterampilan agar memiliki daya saing yang lebih unggul dari organisasi lain. Keberadaan manusia dalam suatu perguruan tinggi mempunyai kedudukan yang sangat vital. Keberhasilan suatu perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas

orang-orang yang bekerja didalamnya. Seperti halnya dengan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Padang yang bisa disebut sebagai perguruan tinggi terbaik di kota Padang. Yang dimana tahun 2020 Universitas Bung Hatta meraih juara 1 Perguruan Tinggi Swasta se-Sumatera dan peringkat 83 diantara seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) se-Indonesia dengan total 2.136 yang didirikan pada 20 April 1981, menyanggah nama besar Dr. Mohammad Hatta, yang merupakan salah satu dari dua proklamator kemerdekaan Republik Indonesia.

Dalam perspektif umum, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru menjadi salah satu indikator besarnya daya tarik masyarakat terhadap sebuah perguruan tinggi. Oleh sebab itu perguruan tinggi selalu berupaya untuk meningkatkan jumlah mahasiswa barunya setiap tahun. Keawaman masyarakat terhadap indikator-indikator yang valid tentang mutu pendidikan tinggi, menghasilkan persepsi yang keliru bahwa Pendidikan yang bermutu hanya didapatkan di Perguruan Tinggi Negeri. Keawaman tersebut berdampak terhadap jumlah mahasiswa baru di berbagai perguruan tinggi swasta termasuk Universitas Bung Hatta.

Dalam tujuh tahun terakhir, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru berfluktuasi dengan tingkat pertumbuhan cenderung negatif seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1 1

Komparasi Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Baru (Maru) v.s Jumlah Mahasiswa Baru yang Hilang Tahun Akademik 2015-2021

Angkatan/Tahun Akademik	Maru		Maru Hilang	
	Jumlah	Δ (%)	Jumlah	Δ (%)
2015	1.769		196	11,08
2016	1.728	-2,32	222	12,85
2017	1.703	-1,45	195	11,45
2018	2.256	32,47	341	15,12
2019	2.073	-8,11	290	13,99
2020	2.070	-0,14	311	15,02
2021	1.646	-20,48	259	15,75
	Rata-Rata	-0,53%		13,61

Sumber : Laboratorium Komputasi FEB (2023)

Dari tabel, jika dirata-ratakan maka pertumbuhan jumlah mahasiswa baru adalah -0,53%. Walaupun terjadi peningkatan jumlah mahasiswa baru sebesar 32,47% di tahun 2018, namun setelah itu jumlah mahasiswa baru terus turun hingga 1.646 di tahun 2021. Pada sisi lain, jumlah mahasiswa baru yang diterimapun hanya bertahan maksimal selama 2 semester. Banyak mahasiswa baru yang tidak aktif setelah menjalani perkuliahan selama 1 atau 2 semester. Walaupun jumlahnya berfluktuasi, namun trendnya cenderung meningkat dan selalu melampaui pertumbuhan jumlah mahasiswa baru.

Tahun 2021 adalah tahun dengan proporsi mahasiswa baru yang hilang terbesar mencapai 15,75%, Jika dirata-ratakan, setiap tahunnya terdapat 13.61% mahasiswa baru yang tidak lagi aktif.

Sebagai lembaga yang bergerak dibidang jasa pendidikan, banyaknya mahasiswa baru yang hilang di semester kedua dan seterusnya dapat menjadi sebuah peringatan akan kebutuhan untuk memperbaiki praktik-praktik pengelolaan sumber daya organisasi yang selama ini berjalan.

Bidang jasa pendidikan sangat berhubungan dengan pelayanan. Selain tenaga pendidik (dosen), karyawan (tenaga kependidikan) memainkan peran yang sangat penting dalam melayani mahasiswa untuk berbagai urusan administrasi pendidikan. Karena proses pelayanan yang dilakukan oleh seorang karyawan merupakan produk jasa itu sendiri, maka seorang karyawan harus memiliki kompetensi dan mampu memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Ketidakpuasan mahasiswa terhadap pelayanan patut diduga dapat berkontribusi terhadap hilangnya mahasiswa baru yang diterima.

Penelitian Ramadhan dan Sembiring (2017) mengatakan keterikatan karyawan merupakan kunci untuk menjaga kualitas pelayanan di sebuah organisasi. Penelitian Wang (2019) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kualitas layanan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan yang di berikan karyawan. Selain itu penelitian Schreurs *et al.*, (2014) terhadap 237 layanan pekerja menemukan hubungan positif terhadap keterikatan karyawan. Sikap positif terhadap karyawan selalu membawa kualitas pelayanan yang baik. Karatepe dan Demir (2014) mengamati bahwa karyawan tetap memiliki penilaian diri yang lebih tinggi dan lebih terlibat terhadap

pekerjaan mereka. Temuan menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas.

Markos dan Sridevi (2010) dan Lee *et al.*, (2017) menjelaskan *employee engagement* mengacu pada tingkat motivasi yang tinggi untuk berkinerja baik di tempat kerja, dikombinasikan dengan hasrat untuk bekerja dan perasaan dengan tim dan organisasi. Ketika karyawan merasakan terikat terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker dan Leiter, 2010).

Saks (2006) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dalam diri karyawan adalah keadilan organisasional. Individu menginginkan adanya keadilan yang diberikan dari organisasi kepada mereka. Individu juga membandingkan apa yang sudah ia berikan kepada organisasi dengan apa yang sudah ia terima. Keadilan organisasi dianggap sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa keterlibatan dalam pekerjaan. Selain itu, hasil yang ditemukan tentang anteseden dan konsekuensi dari *engagement*, menunjukkan salah satu prediktor yang signifikan terhadap munculnya *engagement* pada karyawan dengan pekerjaannya adalah keadilan organisasi. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan Barling dan Phillips (1993) bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka akan cenderung melakukan perilaku prososial terhadap organisasi seperti *engagement*. Sejalan dengan itu, Cropanzano dan Mitchell (2005) juga

menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya keadilan yang tinggi di dalam organisasinya, maka mereka juga akan memiliki perasaan yang berkewajiban untuk menjadi adil dengan meningkatkan perilaku *engagement*.

Menurut Eisenberger *et al.*, (2016) bahwa persepsi dukungan organisasional merupakan faktor penting dalam upaya mengembangkan *employee engagement* dalam suatu perusahaan. Konstruk ini penting karena lingkungan yang semakin kompetitif membuat karyawan semakin khawatir tentang sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada niat organisasi di balik penerimaan perlakuan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Kurtessis *et al.*, 2015). Dengan kata lain persepsi dukungan organisasi mewujudkan sikap karyawan yang mengarah pada hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi (Chiang dan Hsieh, 2012). Selanjutnya, Amir dan Mangundjaya (2021) mengatakan secara terperinci, ada tiga perlakuan menyenangkan dari organisasi yang dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi seperti penghargaan organisasi, kondisi kerja dan dukungan dari supervisor dan keadilan. Sitorus (2017) meneliti hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan karyawan perilaku dalam organisasi dan menunjukkan dampak langsung yang kuat di antara mereka. Ini adalah pandangan yang dipegang secara luas bahwa keterlibatan karyawan adalah hasil ordinal yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi (Shams *et al.*, 2020).

Selain persepsi dukungan organisasional, faktor yang diduga mempengaruhi *employee engagement* adalah komunikasi interpersonal. Menurut Pearson *et al.*, (2011) komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan agar terjadi persamaan makna antara paling tidak dua orang pada situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama sebagai pendengar dan pembicara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratna ningsih (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan rekan kerja terhadap *employee engagement*. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rasberry (2019) menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak terhadap *engagement* karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal karyawan berarti semakin tinggi pula *engagement* nya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penelitian ini mencoba membahas beberapa variabel yang mempengaruhi *employee engagement*, diantaranya keadilan organisasional, persepsi dukungan organisasional dan komunikasi interpersonal maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **”PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI UNIVERSITAS BUNG HATTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasional terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan hubungan pengaruh keadilan organisasional terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.
2. Menjelaskan hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.
3. Menjelaskan hubungan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengetahui hubungan tingkat *employee engagement* dengan keadilan organisasional, persepsi dukungan organisasional dan komunikasi interpersonal pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.

2. Akademis

hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat membantu lebih baik kedepannya. Selain itu, dapat dijadikan acuan untuk permasalahan serupa serta dapat menambah kualitas bidang Pendidikan khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.